Deutscher Bundestag
8. Wahlperiode

Drucksache 8/547

03. 06. 77

Sachgebiet 8

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Bericht der Bundesregierung über die Art, den Umfang und den Erfolg der von ihr oder den Länderregierungen vorgenommenen Beanstandungen betreffend die Anwendung des Artikels 119 EWG-Vertrag

Der Deutsche Bundestag hat mit Beschluß vom 8. Dezember 1966 (Drucksache V/1177, Teil B) die Bundesregierung beauftragt, alle zwei Jahre über die Art, den Umfang und den Erfolg der von ihr oder den Länderregierungen vorgenommenen Beanstandungen betreffend die Anwendung des Artikels 119 EWG-Vertrag zu berichten.

Gemäß diesem Auftrag wird im Einvernehmen mit den Länderregierungen folgendes mitgeteilt:

I

Die laufende Überprüfung der Tarifverträge, die der Bundesregierung oder den Länderregierungen vorliegen, hat ergeben, daß diese seit mehr als vier Jahren keine besonderen Frauenlohngruppen mehr enthalten, die bei gleicher oder von den Tarifvertragsparteien als gleichwertig anerkannter Arbeit von Männern und Frauen für die Frauen niedrigere Löhne vorsehen. Insoweit kann der Grundsatz der Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen in der Bundesrepublik Deutschland tarifvertraglich als verwirklicht angesehen werden.

Damit konzentriert sich das tarifpolitische Problem des gleichen Lohnes auf die viel schwieriger zu beantwortende Frage, ob die Eingruppierungsmerkmale, die die Tarifvertragsparteien bei der Bestimmung der Gleichwertigkeit verschiedenartiger Arbeiten von Männern und Frauen anwenden, frei von jeder Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und für die betriebliche Eingruppierung ausreichend sind.

Bereits vor der Vorlage des ersten Berichts der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag am 22. Januar 1969 (Drucksache V/3782) war zwischen vielen Tarifvertragsparteien streitig, in welchen Fällen Frauen im Vergleich zu bestimmten Männertätigkeiten zwar nicht die gleiche, aber von den Arbeitsanforderungen her eine gleichwertige Arbeit leisten und deshalb den gleichen Lohn beanspruchen können. Bis heute stellt sich dieses Problem, soweit es die Lohnregelungen in Tarifverträgen betrifft, hauptsächlich bei den sogenannten Leichtlohngruppen. Diese Lohngruppen, die nach den BAG-Urteilen zur Lohngleichheit von Männern und Frauen in den fünfziger Jahren aus den früheren besonderen Frauenlohngruppen entstanden sind, haben im Laufe der Jahre viele Verbesserungen erfahren, sei es in der Beschreibung, sei es in der Korrektur der Abstände der Löhne dieser Gruppe zu den Löhnen der nächsthöheren Gruppe. Unverändert blieb aber, daß diese Lohngruppen bis heute grundsätzlich gleichermaßen für männliche wie auch für weibliche Arbeitskräfte vereinbart werden, die sogenannte leichte oder einfache Arbeit verrichten. Sie sehen einen geringeren Lohn vor als die nächsthöhere Lohngruppe für Arbeitskräfte mit schweren oder schwierigen Arbeiten. Sie bilden stets die untersten Lohngruppen und enthalten meist nur sehr pauschale Umschreibungen der einzugruppierenden Tätigkeiten. Da in diese Leichtlohngruppen zumeist mehr Frauen als Männer eingestuft werden, hat dies zu der Frage geführt, ob die Leichtlohngruppen und die damit verbundene Eingruppierungspraxis nicht zu einer Diskriminie-

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 5300 Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 821, Goethestraße 56, 5300 Bonn-Bad Godesberg 1, Telefon (0 22 21) 36 35 51

rung der Frauen führen oder jedenfalls führen können.

Während der Deutsche Gewerkschaftsbund diese Frage bejaht, ist sie von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände stets verneint worden. Nach ihrer Auffassung stellen die Leichtlohngruppen als solche noch keine Diskriminierung bestimmter Frauentätigkeiten dar, da sie ja unabhängig vom Geschlecht sowohl für Männer als auch für Frauen gelten würden. Die Unterscheidung und Bewertung der Arbeit nach ihrer Schwere oder Schwierigkeit stelle überdies eine Abgrenzung nach objektiven Gesichtspunkten ohne Rücksicht auf das Geschlecht des Arbeitnehmers dar.

II

Über die Verbreitung von Lohngruppen, die in den registrierten Tarifverträgen auf leichte oder einfache Arbeiten abstellen, ist der Deutsche Bundestag durch den Bericht der Bundesregierung vom 25. Februar 1975 (Drucksache 7/3267) unterrichtet worden. Nach dem Stand der am 31. Dezember 1976 vorliegenden Tarifverträge ergibt sich, daß von den Ende 1974 festgestellten 104 Tarifverträgen mit sogenannten Leichtlohngruppen zwölf inzwischen keine derartigen Gruppen mehr enthalten. Es sind dies die Lohntarifverträge für die chemische Industrie. Hier fielen die Leichtlohngruppen im Jahre 1975 weg.

Weitere Verbesserungen ergaben sich in der Metallindustrie Niedersachsen. Hier wurden neue Lohngruppenbeschreibungen eingeführt. Die relative Lohnhöhe der in die unterste Lohngruppe eingestuften Tätigkeiten beträgt jetzt 80 % des Facharbeiterecklohns.

Von den verbleibenden 92 Tarifverträgen wurden 18 durch verstärkte Anhebungen der unteren Lohngruppen verbessert, u. a. in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, Hessen, Osnabrück, nordwestliches Niedersachsen, Oldenburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein, Saarland, Unterweser und Hamburg, in der holzverarbeitenden Industrie Hessen, Niedersachsen, Westfalen, Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz, in der Fleischwarenindustrie Nordrhein-Westfalen und in der Milchindustrie Baden-Württemberg.

Unter Berücksichtigung dieser Verbesserungen im Tarifgefüge der untersuchten 104 Tarifverträge und zwischenzeitlich angestellter Berechnungen des Statistischen Bundesamtes auf der Grundlage der Lohn- und Gehaltsstrukturerhebung von 1972 ergibt sich, daß Ende 1976 noch rd. 400 000 Personen, darunter rd. 300 000 Frauen und rd. 100 000 Männer, in Leichtlohngruppen der Industrie beschäftigt wurden.

Allerdings bedeuten diese Feststellungen noch nicht, daß aus dem bloßen Vorhandensein dieser sogenannten Leichtlohngruppen schon auf tatsächlich vorhandene Diskriminierungen geschlossen werden kann. Dagegen spricht vor allem, daß es nach den anerkannten Verfahren der Arbeitswissenschaft stets als leicht oder schwer einzustufende Arbeiten geben wird. Es muß daher stets in jedem Einzelfall geprüft werden, ob und wenn ja, welche Diskriminierungen vorliegen.

III

Um hier voranzukommen, hat sich das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung auf Wunsch des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes seit 1969 zusammen mit Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite um eine einvernehmliche Klärung des Problems der Leichtlohngruppen bemüht.

Es hat sich hierzu in zahlreichen Einzelberatungen nähere Kenntnis von den Vorstellungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite verschafft und mehrere wissenschaftliche empirische Untersuchungen in den Betrieben vergeben.

Die Bundesregierung war dabei von Anfang an der Auffassung, daß das zwischen den Tarifvertragsparteien umstrittene Problem der Leichtlohngruppen wirksam und endgültig nur von ihnen selbst im Rahmen der Tarifautonomie gelöst werden kann. Welche Lösungen die Tarifvertragsparteien hierbei anwenden, muß ihnen im Rahmen der Tarifautonomie überlassen bleiben.

In der Zeit von 1969 bis 1973 hat sich das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung zusammen mit den Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zunächst um eine Einigung darüber bemüht, mit welcher Methode eine größere Untersuchung der in den Betrieben mit Leichtlohngruppen bestehenden besonderen Bewertungs- und Eingruppierungsproblemen durchgeführt werden sollte. Ziel dieser Bemühungen war, eventuell bestehende Diskriminierungen bei der Eingruppierung — etwa auf Grund ungenauer Umschreibung der Lohngruppenkataloge oder auf Grund unvollständiger Arbeitsbewertungssysteme — nachzuweisen.

Als sich Mitte des Jahres 1973 herausstellte, daß trotz zweier Testuntersuchungen in Betrieben der Metall- und der Nahrungs- und Genußmittelindustrie zwischen den Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite keine Einigung über die Untersuchungsmethode zu erreichen war, entschloß sich das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung dazu, einen anderen Weg einzuschlagen. Es vergab im Oktober 1973 den Forschungsauftrag zu der Frage, welche Arbeiten in der heutigen technisierten Arbeitswelt unter besonderer Berücksichtigung der von Männern und Frauen in den unteren Lohngruppen ausgeübten Tätigkeiten als schwer oder leicht anzusehen sind. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung erhoffte sich von den Ergebnissen dieser Arbeit arbeitswissenschaftlich gesicherte Aussagen darüber,

Gemäß Beschluß des Deutschen Bundestages vom 8. Dezember 1966 zugeleitet mit Schreiben des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung — III a 1 — 3099.32 — vom 24. Mai 1977.

1. was schwere und leichte Arbeit in der heutigen technisierten Arbeitswelt ist und
2. ob und in welchem Umfang es möglich ist, das dabei zu entwickelnde Arbeitsanalyseverfahren auch für die Systeme der anforderungsgerechten Bewertung der Arbeit und damit der Lohnfindung nutzbar zu machen.

Die Gutachter, der Arbeitswissenschaftler Prof. Rohmert, Darmstadt, und der Arbeitsmediziner Prof. Rutenfranz, Dortmund, haben ihr Gutachten mit dem Titel „Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen" am 7. Mai 1975 dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung vorgelegt. Bei der Versendung des Gutachtens an die Spitzenverbände der Tarifvertragsparteien hat das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung auf Grund einer ersten positiven Beurteilung des Gutachtens an diese appelliert, es zu prüfen und sich gemeinsam im Rahmen der Tarifautonomie dafür einzusetzen, daß die Erkenntnisse und Ergebnisse des Gutachtens in die Tarifpraxis eingeführt werden.

Die wichtigsten Schlußfolgerungen des dem Deutschen Bundestag vorliegenden Gutachtens, die in der sogenannten „gutachterlichen Stellungnahme" zusammengefaßt sind, werden in der Anlage 1 nochmals wiedergegeben.

IV

In dem vom Deutschen Bundestag am 19. Februar 1976 angenommenen Bericht und Antrag des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (Drucksache 7/4720) ist die Bundesregierung ersucht worden, darauf hinzuwirken, daß die Erkenntnisse des Gutachtens Eingang in die Tarifpraxis fänden und die Entlohnung der Frauen, soweit sie nicht von der Ausbildung sondern von einer anforderungsgerechten Bewertung ihrer Tätigkeit abhängig ist, im Verhältnis zu der vergleichbarer männlicher Tätigkeiten auf arbeitswissenschaftlich gesicherten Kriterien beruhe. Außerdem sollte die Bundesregierung in ihrem Bemühen, einen Beitrag zu einer besseren Verwirklichung der Lohngleichheit für Männer und Frauen zu leisten, fortfahren und weitere Forschungsaufträge vergeben, wenn dies zur Anwendung des von den Gutachtern vorgelegten arbeitswissenschaftlichen Erhebungsbogens zur Tätigkeitsanalyse notwendig sei. Dazu ist zu berichten:

Schon bald nach der Veröffentlichung des Gutachtens im Juli 1975 hat das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung in zwei Besprechungen mit Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite die Bedeutung und die möglichen Auswirkungen des Gutachtens auf die Tarifpraxis erörtert.

Schon in der ersten Besprechung am 25. November 1975 zeigte sich, daß trotz gewisser Meinungsunterschiede über die wissenschaftliche Tragweite der Untersuchungsergebnisse alle Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite das Gutachten als einen besonders wertvollen Beitrag und Denkanstoß für eine gerechtere Lohnfindung für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit ansahen. Gleichzeitig wurde jedoch gefordert, daß, wenn die Ergebnisse des Gutachtens für die Praxis wirklich nutzbar gemacht werden sollten, die mehr dem Wissenschaftler vorbehaltenen Untersuchungsmethoden noch vereinfacht und allgemeinverständlicher formuliert werden müßten.

Daraufhin hat das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung Ende 1975 einen entsprechenden Forschungsauftrag an Prof. Rohmert erteilt. Diesem Auftrag ist Prof. Rohmert mit der Vorlage von zwei Forschungsberichten im Jahre 1976 nachgekommen. Einzelheiten seiner Forschungsergebnisse enthält die Anlage 2 zu diesem Bericht.

Nachdem die neuen Forschungsberichte am 9. Dezember 1976 den Spitzenverbänden der Tarifvertragsparteien übersandt worden waren, fand am 15. März 1977 eine weitere Sitzung mit den Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite statt. Hierbei zeigte sich erneut, daß auch unter Berücksichtigung der neuen Forschungsergebnisse nach wie vor zwischen den Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern grundsätzlich Übereinstimmung darüber besteht, daß die vorliegenden Forschungsergebnisse den Tarifvertragsparteien bessere Grundlagen für eine zuverlässigere Arbeitsplatzanalyse und — darauf aufbauend — gerechtere Anforderungsermittlung und Bewertung an die Hand geben. Welche Folgerungen im einzelnen hieraus gezogen werden, müsse den Tarifvertragsparteien überlassen bleiben. Weitere Forschungsaktivitäten des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung würden vorerst nicht erwartet. Beide Seiten betonten, im Rahmen der Tarifautonomie nunmehr das Notwendige tun zu wollen und insbesondere entsprechenden Einfluß auf die Einzelgewerkschaften bzw. Mitgliedsverbände zu nehmen, damit die Erkenntnisse des Gutachtens und der Forschungsberichte nach Möglichkeit Eingang in die Tarifpraxis finden.

Der vollständige Wortlaut der schriftlich abgegebenen Stellungnahmen der BDA und des DGB geht aus den Anlagen 3 und 4 hervor.

V.

Die Haltung der Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu den bisherigen Forschungsergebnissen läßt erwarten, daß die Tarifvertragsparteien in den nächsten Jahren intensive Anstrengungen unternehmen werden, um insbesondere in Bereichen mit Leichtlohngruppen künftig bessere Lösungen zur vollen Verwirklichung des Grundsatzes der Lohngleichheit bei gleichwertiger Arbeit zu finden. Die Bundesregierung möchte daher in diesem Augenblick, in dem die Tarifvertragsparteien selbst die Umsetzung der Forschungsergebnisse in die Tarifpraxis anstreben und neue Forschungen nicht für notwendig erachtet werden, keine weiteren Forschungsaufträge vergeben. Sie wird jedoch wegen der weiteren Entwicklung auf diesem Gebiet mit den Tarifvertragsparteien in Kontakt bleiben.

Anlage 1

Gutachterliche Stellungnahme zum Problem der arbeitswissenschaftlichen Beurteilung von Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen

von W. Rohmert und J. Rutenfranz

vom 11. April 1975 [1])

„1. Fragestellung

Auf Veranlassung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung erstatten wir die nachfolgende gutachterliche Stellungnahme zur Frage der arbeitswissenschaftlichen Beurteilung von Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Die Stellungnahme stützt sich auf die Kenntnis der Literatur, die Kenntnis der Arbeitsplätze, intensive Feldstudien und Laborexperimente sowie auf die eigene arbeitswissenschaftliche und arbeitsphysiologische Erfahrung.

Als Grundlage für diese Stellungnahme wurden unter Leitung von Professor Dr.-Ing. W. Rohmert vom Institut für Arbeitswissenschaft der Technischen Hochschule Darmstadt arbeitswissenschaftliche Forschungen und unter Leitung von Professor Dr. med. et phil. J. Rutenfranz vom Institut für Arbeitsphysiologie an der Universität Dortmund weitere arbeitsphysiologische Forschungen im Feld und im Laboratorium durchgeführt, die vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung finanziell mit unterstützt wurden. Die experimentellen Forschungen wurden durch umfangreiche mathematisch-statistisch orientierte Methodenentwicklungen zur Analyse der Belastungen durch industrielle Tätigkeiten ergänzt. Die Ergebnisse dieser Forschungen sind in einem von beiden Instituten vorgelegten wissenschaftlichen Forschungsbericht nebst einem Anhangsteil enthalten.

Bei den Untersuchungen von Tätigkeiten an industriellen Arbeitsplätzen wurden anerkannte ergonomische und arbeitsphysiologische Methoden angewendet. Darüber hinaus mußten jedoch weitere, den Fragestellungen angepaßte Methoden der Datenerhebung und Datenauswertung entwickelt werden. Es handelt sich hierbei um Verfahren zur Ermittlung der Belastung, Beanspruchung und auch der individuellen Leistungsfähigkeit. Die angewendeten und entwickelten Methoden sind in dem Forschungsbericht der beiden Institute eingehend erläutert worden.

In Anbetracht der großen Vielfalt menschlicher Tätigkeiten an industriellen Arbeitsplätzen, bedingt durch die Art der Tätigkeit, den Zustand der technologischen, technischen, ergonomischen und organisatorischen Gestaltung der Arbeit, sowie schließlich auch der unterschiedlichen Leistungsvoraussetzungen der Arbeitspersonen wurden von uns fünf verschiedene spezifische Arbeitsinhalte definiert, um die Auswirkungen der Arbeit auf die Arbeitspersonen an den differenzierten industriellen Arbeitsplätzen vergleichbar zu machen. Diese spezifischen Arbeitsinhalte sind an der überwiegenden Beanspruchung von Organen und Fähigkeiten des Menschen bei seiner Arbeit orientiert; sie sind gegliedert in:

1. Erzeugen von Kräften,
2. Koordination von Motorik und Sensorik,
3. Umsetzen von Information in Reaktion,
4. Umsetzen von Eingangsinformation in Ausgangsinformation,
5. Erzeugen von Informationen.

Diese Systematisierung von Arbeitsinhalten entspricht nicht der in der analytischen Arbeitsbewertung üblichen Gliederung; während in der Arbeitsbewertung Anforderungen oder Belastungen die Grundlage der Beurteilung bilden, stützt sich das ergonomische Konzept auf die Auswirkung dieser Belastungen, die Beanspruchung genannt werden. Der Unterschied zwischen Belastung und Beanspruchung ist darin zu sehen, daß es sich bei der Belastung ausschließlich um objektive, von außen her auf den Menschen einwirkende Größen und Faktoren handelt, wobei deren Auswirkung im Menschen oder auf den Menschen unberücksichtigt bleiben. Im Gegensatz hierzu kennzeichnet die Beanspruchung gerade diese Auswirkungen, die dadurch unterschiedlich sind, daß die konkreten und objektiven Belastungen auf unterschiedliche individuelle Eigenschaften und Fähigkeiten der Menschen treffen. Dies entspricht der natürlichen Gegebenheit, daß ein und dieselbe Belastung bei unterschiedlichen Menschen auch entsprechend ihrer unterschiedlichen Eigenschaften und Fähigkeiten verschiedene Beanspruchung hervorruft.

Während die Beanspruchung durch das Erzeugen von Kräften (erste Gruppe der Systematik) bevorzugt Muskeln und gegebenenfalls Herz und Kreislauf trifft, sind in der zweiten und dritten Gruppe Muskeln und Sinnesorgane beansprucht. Diese beiden Gruppen von Arbeitsinhalten unterscheiden sich durch eine unterschiedliche Priorität der beanspruchten Organe. In der vierten Gruppe tritt ne-

[1]) W. Rohmert, J. Rutenfranz, Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen, herausgegeben vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn, Juli 1975, S. 7 bis 13.

ben die Beanspruchung der Sinnesorgane gerade auch stärker die Inanspruchnahme geistiger Fähigkeiten, während in der letzten Gruppe primär geistige Fähigkeiten in Anspruch genommen werden.

Die genannten Arbeitsinhalte wurden untersucht in den Industriezweigen der metallverarbeitenden Industrie, der chemischen Industrie, der Kautschukindustrie, der Papiererzeugung, der Keramikherstellung, der Süßwarenfabrikation, der Fleischwarenherstellung, der Nährmittelherstellung, der Bekleidungsindustrie sowie im Bergbau, in der Binnenschiffahrt und im öffentlichen Dienst. Ergänzende Laboratoriumsuntersuchungen an Modellarbeitsplätzen wurden durchgeführt.

Die experimentellen arbeitswissenschaftlichen Untersuchungen sind an Arbeitsplätzen von Frauen und Männern vergleichend durchgeführt worden.

Aus den vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung angeregten und von den beiden Instituten durchgeführten Forschungen lassen sich folgende Fragestellungen ableiten, zu denen anschließend eine gutachterliche Stellungnahme abgegeben wird:

1. Welche arbeitswissenschaftlichen Methoden sind geeignet, Arbeiten als energetisch schwer oder leicht bzw. informatorisch einfach oder schwierig zu beurteilen?
2. Welche Arbeiten sind in der heutigen technisierten Wirtschaft als einfach oder schwierig bzw. schwer oder leicht anzusehen?
3. Können durch Feld- und Laboruntersuchungen bestehende Forschungslücken zur Beurteilung und Bewertung leichter und schwerer bzw. einfacher oder schwieriger Arbeit bei Berücksichtigung physischer und psychischer Beanspruchung geschlossen werden?
4. Können praktisch anwendbare Methoden für die Übertragung der (Gutachter-)Erkenntnisse in die Lohnfindung entwickelt werden?

Auf Grund der in dem Forschungsbericht der beiden Forschungsinstitute niedergelegten Ergebnisse, eingehender Auswertung der Literatur und Auswertung eigener arbeitswissenschaftlicher und arbeitsmedizinischer Erfahrungen gelangen wir zu folgenden Aussagen.

2. Stellungnahmen

2.1. Arbeitswissenschaftliche Methoden zur Beurteilung von Arbeitsschwere und Arbeitsschwierigkeit

Die bisher entwickelten und angewendeten Methoden zur Beurteilung der Belastungshöhe im Rahmen der Arbeitsbewertung und Entlohnung sind vorwiegend energetisch orientiert und berücksichtigen zusätzlich physikalische und chemische Umgebungsfaktoren. Diese Verfahren sind generell dadurch gekennzeichnet, daß mit ihrer Hilfe bestimmte menschliche Tätigkeiten und Arbeitsinhalte bevorzugt und besser beurteilt werden können. Durch Änderung des Gestaltungszustandes menschlicher Arbeit haben sich jedoch gerade auch Verschiebungen von energetischer Belastung in Richtung auf informatorische Belastung (mit wachsenden sensorischen, kombinatorischen und entscheidungsbezogenen Belastungsmerkmalen) ergeben, die mit Hilfe der derzeit üblichen Verfahren nur beschränkt oder überhaupt nicht berücksichtigt werden können.

Damit unsere Methodenentwicklungen und Ergebnisse mit bisher angewendeten Verfahren vergleichbar werden — sowie unter Berücksichtigung des Prinzips der Vollständigkeit — haben wir zwischen der Beurteilung der energetischen Arbeitsschwere und der informatorischen Arbeitsschwierigkeit unterschieden. Zur Erfassung dieser beiden Elemente der Belastung haben wir ein arbeitswissenschaftliches Erhebungsverfahren zur Analyse von menschlichen Tätigkeiten (AET) entwickelt, aufbauend auf einem ersten Analyseansatz des Amerikaners McCormick. Dieses sehr detaillierte Analyseverfahren besteht aus 390 verschiedenen und für den vorliegenden Zweck sinnvoll gegliederten Items, die an insgesamt 204 Arbeitsplätzen angewendet wurden.

Die von uns entwickelte Methode scheint recht aufwendig; bisher sind allerdings keine anderen Analyseverfahren bekanntgeworden, die alle notwendigen Kriterien einer Bewertungsanalytik umfassen. Der Zeit- und Auswertungsumfang für unser Analyseverfahren ist gerechtfertigt durch die vielfältigen Schlüsse, die aus den Ergebnissen gezogen werden können. Diese reichen über die Arbeitsbewertung weit hinaus und erlauben die Ableitung konkreter Arbeitsgestaltungsmaßnahmen. Auch Hinweise zur Berufsklassifikation oder zum Personaleinsatz können gewonnen werden.

Eine umfassende Beurteilung der energetischen Arbeitsschwere und der informatorischen Arbeitsschwierigkeit mit Hilfe des arbeitswissenschaftlichen Erhebungsverfahrens zur Tätigkeitsanalyse wird von uns in der Weise erreicht, daß die Bewertung ausgeht von einer arbeitsinhaltsbezogenen Beurteilung aller derjenigen Tätigkeitsanforderungen eines konkreten Arbeitsplatzes, für die menschliche Funktionen eingesetzt und beansprucht werden. Zusätzlich werden die auf den Arbeitsplatz einwirkenden Umgebungseinflüsse dokumentiert. Auch der organisatorische Gestaltungszustand der Arbeit wird beschrieben, indem die bestimmten zeitlichen und hierarchischen Beziehungen, in denen die Arbeitsperson steht, erfaßt werden.

Obwohl das von uns entwickelte Verfahren grundsätzlich statisch — d. h. auf bestimmte Zeitpunkte im Schichtablauf menschlicher Tätigkeiten konzentriert — ist, wird durch Berücksichtigung bestimmter Zeitschlüssel und unter Erfassung von Vorkommenshäufigkeiten der zeitliche Aspekt zusätzlich ermittelt.

Die Anwendung des detaillierten Analyseverfahrens an den 204 Arbeitsplätzen hat gezeigt, daß aus den Ergebnissen Beurteilungen für energetisch schwere und leichte Arbeiten sowie informatorisch einfache oder schwierige Arbeiten möglich sind.

Während mit Hilfe des arbeitswissenschaftlichen Erhebungsverfahrens zur Tätigkeitsanalyse lediglich Belastungen, die aus der Tätigkeit an den Men-

schen gestellt werden, analysiert werden, sind zusätzlich Beanspruchungsanalysen notwendig. Diese sind — verglichen mit Belastungsuntersuchungen — weit aufwendiger. Allerdings wird eine Beanspruchungsbeurteilung bei bestimmten Tätigkeiten unerläßlich sein. In diesem Zusammenhang kann mit Vorteil die Auswahl der zu untersuchenden Tätigkeiten auf der Grundlage der Ergebnisse der Belastungsanalysen erfolgen. Arbeitswissenschaftliche Methoden zur Beurteilung der psychophysischen Beanspruchung sind in verschiedenen Instituten in der jüngsten Zeit entwickelt worden.

Somit stehen derzeit sowohl detaillierte Belastungsanalyseverfahren als auch Methoden zur Beanspruchungsermittlung zur Verfügung, die geeignet sind, Arbeitsschwere und Arbeitsschwierigkeit an unterschiedlichen Arbeitsplätzen zu beurteilen.

2.2. Exemplarische Zusammenstellung menschlicher Tätigkeiten im Beurteilungskontinuum „leicht-schwer" bzw. „einfach-schwierig"

Eine mathematisch-statistische Auswertung (Clusteranalyse) der detaillierten Tätigkeitsanalysen der untersuchten Arbeitsplätze ergibt insgesamt fünf deutlich unterscheidbare Tätigkeitsgruppen. Diese stimmen im wesentlichen überein mit den deduktiv abgeleiteten Arbeitsinhalten (Erzeugen von Kräften, einseitig dynamische Muskelarbeit, sensumotorische Arbeit, Steuerungstätigkeiten, Informationsverarbeitung).

Aus den 390 tätigkeitsspezifischen Items ließen sich insgesamt 19 signifikante Faktoren mathematisch-statistisch (Faktorenanalyse) ermitteln, die besonders belastungsbestimmend sind. Die fünf wichtigsten sind die psychische Belastung, die physische Belastung, physikalisch-chemische Luftbedingungen, Steuerung durch Bedienelemente und Stellteile sowie Belastung durch Informationsausgabe am Arbeitsplatz.

Setzt man die beiden wichtigsten Belastungsfaktoren der Faktorenanalyse, die psychische und die physische Belastung, in Beziehung zu den mit Hilfe der Clusteranalyse ermittelten Tätigkeitsgruppen (Erzeugen von Kräften bis Informationsverarbeitung), so ergibt sich eine eindeutige Rangfolge der Tätigkeitsgruppen in bezug auf die psychische Belastung: Im Kontinuum „einfach-schwierig" nimmt die psychische Belastung vom Erzeugen von Kräften über die einseitig dynamische Muskelarbeit, die sensumotorische Arbeit, die Steuerungstätigkeiten bis zur Informationsverarbeitung zu. Analog hierzu ist im Kontinuum „leicht-schwer" für die physische Belastung die abnehmende Tendenz vorhanden; dabei ist verständlich, daß die Rangordnung nicht in gleicher Weise vorliegt, da die physische Belastung zusätzlich zum Arbeitsinhalt auch noch durch Umgebungsfaktoren physikalischer und chemischer Art bestimmt wird.

Unterscheidet man zwischen den Geschlechtern, so ergeben sich für bestimmte Belastungs-Items typische Unterschiede. Für die untersuchten weiblich besetzten Arbeitsplätze werden bei Anwendung des arbeitswissenschaftlichen Erhebungsverfahrens zur Tätigkeitsanalyse insbesondere folgende Belastungsmerkmale hoch skaliert:

- einseitig dynamische Muskelarbeit,
- sorgfältiges Bewegen der Finger,
- Erkennen von Oberflächenstrukturen,
- Prüftätigkeiten sowie
- repetitive oder taktgebundene Arbeit.

Dagegen werden besonders niedrig skaliert:

- Kombinieren und Analyse von Information,
- Niveau der zu treffenden Entscheidungen,
- erforderliche Schul- und Hochschulausbildung,
- erforderliche Dauer der arbeitsbezogenen Ausbildung,
- Gefährdungscharakter der ausgeübten Tätigkeiten,
- Berufskrankheiten sowie
- Verantwortung für Sachwerte.

Für mit Männern besetzte Arbeitsplätze werden dagegen folgende Belastungen hoch skaliert:

- Schwere der körperlichen Arbeit,
- Kombinieren und Analyse von Information,
- Niveau der zu treffenden Entscheidungen,
- Dauer der arbeitsbezogenen Ausbildung sowie
- allgemeine physikalische und chemische Umgebungseinflüsse.

Besonders niedrig werden dagegen skaliert:

- Belastung durch einseitig dynamische Muskelarbeit,
- sorgfältiges Bewegen der Finger,

d. h. solche Belastungen, die bei Frauen eher hoch bewertet werden.

An solchen Arbeitsplätzen, die sowohl durch Frauen als auch durch Männer besetzt sind, sind die Tätigkeiten eher grobmotorisch orientiert. Diese Arbeitsplätze nehmen im allgemeinen eine Zwischenstellung zwischen den primär weiblich oder primär männlich besetzten Arbeitsplätzen ein.

Vergleicht man für gleiche Belastungs-Items unterschiedliche Branchen, so ergeben sich auch hier typische Unterschiede.

Es sei noch einmal darauf hingewiesen, daß die genannten Prioritäten der Belastung ausschließlich für die untersuchten Arbeitsplätze Gültigkeit haben. Für weitergehende Verallgemeinerungen müßte ein größeres Kollektiv als die 204 von uns untersuchten Tätigkeiten analysiert werden. Dies gilt insbesondere auch für die von uns hier nicht näher diskutierten Branchen, deren untersuchte Beispiele erst zum Teil für verallgemeinernde Schlußfolgerungen ausreichen.

Vergleicht man über alle Branchen hinweg die verschiedenen Belastungs-Items, so erweist sich der Lärm als besonders belastend. In bezug auf die Fra-

gestellungen unserer Untersuchungen und das ausgewählte untersuchte Kollektiv von Arbeitsplätzen mit vorwiegend niedrigen Lohngruppen läßt sich zusammenfassend feststellen, daß energetische und sensorische Komponenten der Tätigkeiten weit überwiegend gegenüber kombinatorischen und entscheidungsbezogenen Belastungsmerkmalen.

Allgemeine Vergleiche auf der Grundlage der Beanspruchung an den von uns untersuchten Arbeitsplätzen lassen sich nicht herstellen. Vielmehr ist es für die untersuchten Fallbeispiele lediglich möglich zu prüfen und festzustellen, ob Erträglichkeitsgrenzen eingehalten oder überschritten werden. Da diese Bewertung vom Arbeitsinhalt, dem konkreten technischen Gestaltungszustand der Arbeit, der zeitlichen und hierarchischen Organisation der Arbeit und den individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten der untersuchten Personen abhängig ist, sind hier Aussagen immer nur für individuelle Arbeitsplätze möglich.

Allerdings ist nicht durchgängig festzustellen, daß gleich beanspruchende Tätigkeiten auch gleich entlohnt werden. So fanden wir beispielsweise in einer Fallstudie eines Brauereibetriebes, daß sowohl Männer als auch Frauen oberhalb von Erträglichkeitsgrenzen beansprucht waren und bei nachgewiesenem gleichem Belastungsprofil in gleiche Lohngruppen eingestuft wurden. Dagegen war in einer Fallstudie in der Kautschukindustrie nachweisbar, daß bei Beanspruchungen unterhalb der Erträglichkeitsgrenze für Männer und Frauen trotz vergleichbaren Arbeitsinhaltes eine Differenz von zwei Lohngruppen zuungunsten der Frauen bestand.

2.3. Stand der Forschung zur Beurteilung leichter und schwerer bzw. einfacher und schwieriger Arbeit unter Berücksichtigung physischer und psychischer Beanspruchung

Die Konzeption der von uns durchgeführten Forschungen ging davon aus, auf der Grundlage der Ergebnisse der Belastungsanalysen eine Auswahl von Tätigkeiten und Arbeitsplätzen für Beanspruchungsmessungen zu treffen. Allerdings erfolgte die Durchführung der Belastungsanalysen bereits unter eingeschränkten Randbedingungen; es interessierten unterschiedliche Tätigkeiten, die im Forschungsvorhaben vorgegebenen Branchen, die Möglichkeiten der Arbeitsplatzbesetzung sowohl durch Männer als auch durch Frauen, Tätigkeiten in unteren Bereichen von Lohnskalen sowie die Extrembereiche beanspruchender Arbeitsinhalte (Erzeugen von Kräften — Erzeugen von Information).

Es ist festzustellen, daß unter diesen einschränkenden Randbedingungen zwar eine Sammlung von Versuchsergebnissen gewonnen wurde, die Interpolationen bestehender Tätigkeiten und Arbeitsinhalte zuläßt; jedoch bleiben große Forschungslücken, zumal in der Literatur beschriebene Forschungen nicht ohne weiteres einbezogen werden können, da das angewendete Methoden-Instrumentarium nicht immer und in vollem Umfang vergleichbar ist.

Es wird vorgeschlagen, mit Hilfe des arbeitswissenschaftlichen Erhebungsverfahrens zur Tätigkeitsanalyse weitere Untersuchungen durchzuführen. Hierdurch wird es möglich, zu statistisch repräsentativen Aussagen zu gelangen. Wenn auch das Analyseverfahren bislang noch eher dem Wissenschaftler vorbehalten zu sein scheint, ist es grundsätzlich möglich, dieses Verfahren auch benutzerfreundlich weiterzuentwickeln. Grundsätzlich sind derzeit schon alle hardware- und softwaremäßigen Voraussetzungen für Datenanalyse und -auswertung erfüllt.

Ferner wird vorgeschlagen, daß Richtbeispiele für industrielle Tätigkeiten untersucht und ausgearbeitet werden, die nach dem vorgelegten Konzept sowohl Belastung als auch Beanspruchung beurteilen. Hierdurch wird ermöglicht, in die Problematik der Beurteilung menschlicher Tätigkeiten objektivierbare Bezüge einzuführen.

2.4. Schlußfolgerungen für die Lohnfindung

Für die Beurteilung der menschlichen Arbeit lassen sich aus arbeitswissenschaftlicher und arbeitsmedizinischer Sicht verschiedene Bewertungsebenen unterscheiden:

1. Ausführbarkeit,
2. Erträglichkeit,
3. Zumutbarkeit,
4. Zufriedenheit.

Die Ausführbarkeit betrifft zunächst nur die Fragen, ob die Anforderungen einer Tätigkeit — notwendiges Können und Ertragen der auftretenden Belastungen — im Bereich der menschlichen Fähigkeiten überhaupt liegen. Hierfür lassen sich absolute, objektive Grenzen aufstellen. Diese Maximalgrenzen sind aber bereits individuell verschieden. Zudem handelt es sich dabei nur um die kurzzeitige Ausführbarkeit.

Für längerzeitige Ausführung sind diese Grenzen zu hoch, da es ein besonderes Kennzeichen der menschlichen Eigenschaften und Fähigkeiten zur Arbeit ist, daß sie dauerabhängig unterschiedlich sind. Deshalb gilt für dauernde Ausführungen die Grenze der Erträglichkeit. Auch diese läßt sich objektiv feststellen, ist aber ebenfalls individuell unterschiedlich.

Damit ist der Rahmen abgesteckt, innerhalb dessen menschliche Arbeit überhaupt stattfinden kann. Diese Grenzen müssen also für die menschliche Arbeit unbedingt eingehalten werden. Menschliche Arbeit ist aber nicht nur aus ihren objektiven Bedingungen heraus zu beurteilen, sondern wird auch vom Betroffenen selbst beurteilt. Aus der Einstellung der Menschen zu ihrer Arbeit ergibt sich die subjektive Beurteilung ihrer Arbeit. Die objektiven Bedingungen und ihre subjektive Beurteilung sollten über die Entlohnung und deren Anerkennung in Einklang gebracht werden; sonst entstehen Konflikte. Eine entsprechende Wertung ist mit dem Aspekt der Zumutbarkeit der Arbeit verbunden. Die Zumutbarkeit einer Arbeit ist nicht mehr konstant und objektiv bestimmbar. Sie hängt unter anderem mit dem Zustand der gesellschaftlichen Entwick-

lung zusammen und ist darum auch gruppenspezifisch.

Neben die bisher genannten, eher einschränkenden und negativ formulierten Wertungsebenen für die menschliche Arbeit kann man dann noch eher positiv die Wertungsebene der Zufriedenheit mit der Arbeit setzen. Diese Beurteilung von Arbeit ist jedoch stets nur individuell gegeben. Auch hier ergeben sich aber keine festen Maßstäbe, da die Einstellung der Menschen zu ihrer Arbeit ebenfalls einem durch mannigfaltige Einflüsse bedingten Wandel unterworfen ist.

Die Arbeitswissenschaft und die Arbeitsmedizin, die mit objektiven Methoden arbeiten, können zunächst nur zu den beiden ersten Bewertungsebenen der Ausführbarkeit und der Erträglichkeit Aussagen machen. Zumutbarkeit und Zufriedenheit können nur mit soziologischen und psychologischen Methoden untersucht werden, die jedoch bei unserer Untersuchung ausgeklammert blieben.

Folgt man dem gegebenen hierarchischen Beurteilungskonzept, so ist festzustellen, daß die Lohnfindung auf der Ebene der Zumutbarkeit erfolgt, weil für die Ebene der Zumutbarkeit definitionsgemäß gilt, daß auf ihr getroffene Entscheidungen der Zustimmung der Betroffenen bedürfen. Aus arbeitswissenschaftlicher wie arbeitsmedizinischer Sicht ist jedoch festzustellen, daß jedenfalls eine Beurteilung menschlicher Arbeit auf der Ebene der Erträglichkeit als absolut vorrangig anzusehen ist. Dies bedeutet, daß in die bisherigen Verfahren der Arbeitsbewertung und Lohnfindung das Kriterium der Beanspruchung mit höherer Wertigkeit einzuführen ist. Gleichzeitig ergibt sich die Notwendigkeit, mehr und umfangreichere Untersuchungen auf der Ebene der Erträglichkeit anzustellen. Dies betrifft sowohl experimentelle Untersuchungen im Feld wie im Laboratorium, als auch theoretische Ansätze zur Definition von Erträglichkeitsgrenzen.

Durch die Ergebnisse weiterer Untersuchungen im Bereich der Erträglichkeit menschlicher Arbeit wird sicherlich der Ermessensspielraum der Sozialpartner in der Lohnfindung, die üblicherweise auf der Ebene der Zumutbarkeit stattfindet, eingeengt werden. Unter arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Gesichtspunkten ist dies, d. h. die Respektierung von Erträglichkeitsgrenzen wie die damit verbundene Einengung des Ermessensspielraumes, jedoch notwendig und vorrangig.

Für die weitere Entwicklung von Arbeitsbewertungsverfahren erscheint es notwendig, daß die Verfahren allgemeiner und weniger branchenspezifisch orientiert werden, wie wir dies mit unserem arbeitswissenschaftlichen Erhebungsverfahren zur Tätigkeitsanalyse vorschlagen.

Die Arbeitswissenschaft wie auch die Arbeitsmedizin sind mit ihren Methoden individualbezogen. Mit Bezug zu den Leichtlohngruppen ergibt sich hier eine Grenze für arbeitswissenschaftliche Aussagen. Wenn es zutrifft, daß der Lohn nicht nur individualbezogene, sondern auch sozialbezogene, d. h. gruppenspezifische, branchengerichtete, familienbezogene o. ä. Aspekte aufweist, dann übersteigt der Rahmen der Leichtlohngruppen den Beurteilungsraum der Arbeitswissenschaft. Hier gilt das gleiche wie bereits bei der Beurteilungsebene der individuellen Zufriedenheit. Es ist darum auf den vollen Ermessensspielraum der Sozialpartner und ihrer Tarifautonomie hinzuweisen.

Die Antwort auf die Frage, wann menschliche Arbeiten als gleichwertig anzusehen sind, vermag die Arbeitswissenschaft und die Arbeitsmedizin nur unter dem Gesichtspunkt bestimmter definierter Kriterien zu geben. Diese Kriterien beziehen sich auf die beiden Bereiche der Belastung und Beanspruchung.

Für die Lohnfindung reichen diese beiden übergeordneten Kriterien allerdings allein nicht aus. Immerhin ist festzustellen, daß es auch bereits unter Hinzuziehung dieser beiden Beurteilungskriterien Belastung und Beanspruchung stets derartige, als leicht oder schwer bzw. einfach oder schwierig einzustufende Arbeiten geben wird. Für deren Beurteilung sind arbeitswissenschaftliche Kriterien geeignet. Sie sind unter der verfassungsrechtlichen Forderung der Lohngleichheit gleichzeitig vorrangige Orientierungsdaten für die Einordnung entsprechender Lohngruppen in die vorgegebenen Lohngruppeneinteilungen der jeweiligen Tarifverträge."

Anlage 2

Hauptergebnisse der zwei neuen Forschungsberichte von Prof. Rohmert im Jahre 1976 betr. benutzerfreundliche Weiterentwicklung des arbeitswissenschaftlichen Erhebungsbogens zur Tätigkeitsanalyse (AET)

Der am 1. Juni 1976 vorgelegte Forschungsbericht enthält ein Verzeichnis der im AET verwendeten Begriffe und deren Definitionen, das die Anwendung des AET in der Fassung des Gutachtens vom Mai 1975 einem erweiterten Personenkreis verständlicher machen soll.

Der zweite Forschungsbericht vom 30. November 1976 bringt folgende Ergebnisse:

- Ausarbeitung eines ersten Entwurfs einer Schulungsunterlage,
- Konzipierung und Durchführung eines Schulungsseminars mit Vertretern der Sozialpartner im Jahre 1976,
- Erarbeitung beispielhafter Erläuterungen zu den Merkmalen und Stufen des arbeitswissenschaftlichen Erhebungsbogens zur Tätigkeitsanalyse (AET),
- Weiterentwicklung des AET im Sinne einer Vereinfachung (Vorlage der Version b),
- Ausarbeitung eines Entwurfs zur Programmierung und Vervollständigung eines AET-Datenverwaltungs- und Auswertungssystems, das vornehmlich der wissenschaftlichen Forschung, aber auch der Praxis bei der Weiterentwicklung der Arbeitsplatzanalyseverfahren dienen soll.

Über „weiterführende Arbeiten" wird ausgeführt, daß der AET selbst noch einer weiteren Vereinfachung zugeführt werden könne und müsse, wobei die Verfahrensendform (Version AET c) im Laufe des Sommers 1977 veröffentlicht werde. Auch die Weiterentwicklung der Schulungsunterlage sowie des Verwaltungs- und Informationssystems zur Tätigkeitsanalyse (VISTA) sei fortgeschritten, so daß eines der Hauptziele dieser Forschung, der Aufbau einer AET-Datenbank, die sowohl für die Zwecke der Arbeitsbeschreibung als auch der Analyse des Gestaltungszustands eines Arbeitssystems, der Anforderungsanalyse, der Berufsklassifikation, der Erforschung von Unfallursachen u. ä. gleichermaßen diente, mittelfristig verwirklicht werden könnte. Die Weiterentwicklung des Analyseverfahrens in ein Arbeitsbewertungsverfahren, das möglicherweise branchenorientiert sei, werde von Prof. Rohmert in Betracht gezogen.

Nach Auffassung von Prof. Rohmert sei die „benutzerfreundliche" Überarbeitung des AET so weit vorangeschritten, daß auf der Grundlage einer wesentlich geringeren Zahl von Fragengruppen diese in einem nächsten Schritt — branchenbezogen — in Anforderungsmerkmale, die zur Arbeitsbewertung herangezogen werden können, überführt werden könnten. Selbstverständlich müsse die relative Gewichtung dieser Anforderungsmerkmale als außerwissenschaftliche Problemstellung den Tarifpartnern überlassen bleiben.

Voraussetzung für die Ausdehnung des Anwendungsgebietes des AET auf die Arbeitsbewertung wäre, durch eine Totalerhebung der wichtigsten Arbeitsinhalte einer Branche zusätzliche Erfahrungen zu sammeln.

Anlage 3

Stellungnahme der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände vom 28. Februar 1977 zum Forschungsbericht und der gutachterlichen Stellungnahme zum Thema Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen

„In den Tarifverträgen der gewerblichen Wirtschaft gibt es schon seit langem keine Frauenlohngruppen mehr, auch nicht mehr die in einigen Fällen hieraus entwickelten besonderen Lohngruppen, die mißverständlich als „Leichtlohngruppen" bezeichnet wurden. Heute wird in allen Lohngruppensystemen nach einer Bewertung der Arbeit und nicht nach einer Bewertung der Person unterschieden. Sofern dabei die Anforderungsmerkmale leicht und schwer bzw. einfach und schwierig verwendet werden, handelt es sich um personen- und geschlechtsneutrale Kriterien, wobei unter körperlicher Belastung grundsätzlich sowohl Muskel- als auch Nervenbelastung zu verstehen ist. Auf der Tarifvertragsebene ist damit der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit" bzw. „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" verwirklicht.

Eine andere Frage ist, ob die Lohngruppensysteme überall optimal sind. Es ist bekannt, daß sich die Tarifvertragsparteien ständig um eine weitere Verdeutlichung der Anforderungsmerkmale und eine verbesserte Abgrenzung der einzelnen Lohngruppen innerhalb des gesamten Lohngruppengefüges bemühen; so werden z. B. in Tarifverträgen in zunehmendem Maße analytische Arbeitsbewertungsverfahren angeboten. Hieraus ist zu erkennen, daß auf dieser Ebene grundsätzlich die Bereitschaft besteht, Anregungen für künftig zu gestaltende Arbeitsbewertungssysteme aufzunehmen. Damit zeigt sich deutlich, daß den Tarifvertragsparteien daran gelegen ist, den „gerechten" Lohn für alle Beschäftigten zu finden.

Das vorgelegte Gesamtgutachten sollte laut Forschungsauftrag eine Antwort darauf geben, was in der heutigen technisierten Industriegesellschaft unter schwerer oder leichter Arbeit verstanden werden kann. Das Gutachten beschränkt sich dabei nicht nur auf diese Zielsetzung, sondern schließt auch Hinweise dahin gehend ein, wie neuere arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Erkenntnisse im Bereich der Belastung und Beanspruchung ganz generell in die Betrachtung von menschlichen Leistungen zur Sicherstellung der Lohndifferenzierung unter Wahrung der autonomen Rechte der Tarifvertragsparteien einbezogen werden könnten.

Nach unserer Auffassung werden durch die in den Gutachten enthaltenen Aussagen die bestehenden Verfahren der Arbeitsbewertung nicht in Frage gestellt, zumal der arbeitswissenschaftliche Erhebungsbogen zur Tätigkeitsanalyse (AET) nach Aussagen der Gutachter kein Arbeitsbewertungsverfahren ist. Die Umsetzung der Untersuchungsergebnisse in die tarifvertragliche und betriebliche Praxis wird jedoch dadurch eingeschränkt, daß Arbeitswissenschaft und Arbeitsmedizin nur Aussagen zu den kurzzeitigen Ausführbarkeitsgrenzen und den langzeitigen Erträglichkeitsgrenzen des einzelnen Menschen zu machen vermögen, nicht aber hinsichtlich zumutbarer Arbeitsbedingungen, die den Menschen zufriedenstellen. Die Gutachter räumen selber ein, daß, bezogen auf Arbeitswissenschaft und Arbeitsmedizin, die Darstellung solcher Grenzbereiche noch lückenhaft ist und zeigen die Notwendigkeit weiterer wissenschaftlicher Untersuchungen in diesen Bewertungsebenen auf. Dem stimmen wir zu.

Die Gutachter bekennen selbst, daß die Lohnfindung des Konsenses der beteiligten Tarifvertragsparteien bedürfe. Der schon immer abgesteckte Ermessensspielraum wird aber — ohne Eingriff in die Tarifhoheit — sicherlich durch Respektierung der nach arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Gesichtspunkten dargebotenen Erträglichkeitsgrenzen bestimmt. Der anerkannte Grundsatz, wonach sich die Arbeit im Rahmen der Erträglichkeit vollziehen soll, muß aber auf alle Beschäftigten Anwendung finden.

Eine weitere Grenze für die Umsetzung der gutachterlichen Überlegungen in die tarifvertragliche und betriebliche Praxis zeigt die Aussage der Gutachter auf, daß individuelle Beanspruchungsdaten in die Tätigkeitsanalyse einzubeziehen seien. Die Arbeitsmedizin und die Arbeitswissenschaft wenden sich dem einzelnen Menschen zu. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sind aber grundsätzlich auf unterschiedlich fähige Menschen anzuwenden. Durch gleiche objektive Belastungen werden unterschiedlich fähige Mitarbeiter unterschiedlich beansprucht. Demzufolge wären — nach Aussagen der Gutachter — Tätigkeiten gleicher Belastung, aber ungleicher Beanspruchung, nicht gleichwertig. Trotz gleicher Arbeitsaufgaben müßten dann wegen der unterschiedlichen individuellen Beanspruchung unterschiedliche Entgelte gezahlt werden. Damit wäre dann allerdings das geltende Prinzip der Lohngleichheit in Frage gestellt.

Es kann keinesfalls Aufgabe der Arbeitsbewertung sein, individuelle Beanspruchungsdaten in die Lohnfindung einzubeziehen. Nicht das Kriterium Beanspruchung liefert Orientierungsdaten für die Forderung nach Lohngleichheit, sondern das personenneutrale Kriterium Belastung. Die Belastungen durch Tätigkeiten, die für den Menschen ausführbar sein müssen, dürfen selbstverständlich nicht zu solchen Beanspruchungen führen, die für ihn nicht mehr erträglich sind. Dies ist nicht nur eine Frage des Belastungs-Beanspruchungs-Konzeptes, sondern

auch eine solche der individuellen Eignung. Die Arbeitsbewertung erfaßt dementsprechend Daten der Belastung. Die daraus abgeleitete Bewertung muß für alle Menschen, die die beschriebenen und analysierten Tätigkeiten ausführen, zutreffen und Gültigkeit haben. Individuelle oder auf eine bestimmte Gruppe von Menschen bezogene Beanspruchungen können mit Hilfe der Arbeitsbewertung nicht berücksichtigt werden. Das Problem der vom Menschen beeinflußten Leistungsergebnisse und dadurch verursachten unterschiedlichen Beanspruchungen ist keine Frage der Arbeitsbewertung, sie ist eine Frage der Leistungsbewertung, die sich dem Menschen unmittelbar zuwendet. Das auf den einzelnen Menschen abgestellte Beanspruchungskonzept ist daher für eine kollektive Lohnfindung ungeeignet. Wir treten für das Prinzip des gleichen Lohnes für gleiche Leistung ein.

Der AET enthält Beiträge zur Gestaltung von tarifvertraglichen Arbeitsbewertungsverfahren. Zwischen der gutachterlichen Stellungnahme vom Juli 1975 und der Stellungnahme zu benutzerfreundlichen Weiterentwicklung vom November 1976 bestehen allerdings gewisse Widersprüche. In ersterer halten es die Gutachter für notwendig, daß Arbeitsbewertungsverfahren mehr allgemein und weniger branchenspezifisch orientiert entwickelt werden. In letzterer dagegen halten sie es für möglich, daß zusammengefaßte Itemgruppen — branchenbezogen — in Anforderungsmerkmale überführt und für eine Arbeitsbewertung herangezogen werden können. Wir sind der Auffassung, daß branchenneutrale Verfahren wenig praktikabel sind und die Tarifautonomie einengen. Für wissenschaftliche Untersuchungen könnten solche Analyseverfahren allerdings zweckmäßig sein.

Die von den Gutachtern selbst erkannte Aufwendigkeit des AET und dadurch problematische Umsetzbarkeit in die tarifvertragliche und betriebliche Praxis entspricht auch unserer Beurteilung, weil Arbeitsumfang, Vorgehensweise, Dokumentation und Auswertungsmethode erheblich von der bisherigen Übung abweichen. Die in Angriff genommene benutzerfreundliche Weiterentwicklung des AET ist in einer ersten Phase abgeschlossen worden. Diese Entwicklungen werden ebenso wie andere in jüngster Zeit vorgeschlagene neuere Verfahren seitens der Bundesvereinigung mit Aufmerksamkeit verfolgt. Das in dem weiteren Forschungsbericht vom November 1976 enthaltene Definitionsverzeichnis über die im AET verwendeten Fachbegriffe wird der gestellten Forderung gerecht. Diese Zusammenstellung ist auch über den Rahmen des AET hinausgehend von Bedeutung, weil sie zur Klärung von Begriffen beiträgt.

Hinsichtlich des in den tarifvertraglichen Regelungen nicht bestehenden Problems einer mangelnden Lohngleichheit enthält der neuere Forschungsbericht erwartungsgemäß keine Aussagen. Wir verstehen die Ergebnisse beider Forschungsberichte als eine Aufforderung an Arbeitswissenschaft und Arbeitsmedizin, der Industrie und Wirtschaft objektive Daten zur Ermittlung der Grenzen für einen ausführbaren und erträglichen Arbeitsvollzug zur Verfügung zu stellen, die eine Basis für die Tarifverträge bilden könnten.

Soweit die Arbeitgeberverbände hierauf Einfluß haben, werden sie das ihnen Mögliche tun, um den diesbezüglichen Erkenntnisstand zu fördern, zu vertiefen und umzusetzen. An der Fortsetzung der begonnenen Gespräche werden wir uns auch in Zukunft gerne beteiligen."

Anlage 4

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes vom 15. September 1976 zum Forschungsbericht und der gutachterlichen Stellungnahme zum Thema Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen

‚Der Deutsche Gewerkschaftsbund begrüßt den Inhalt des Forschungsberichtes und der gutachterlichen Stellungnahme als einen Beitrag zur Lösung des Problems „Leichtlohngruppen".

Die Bedeutung dieser Arbeit wird darin gesehen, daß die gewonnenen Erkenntnisse über diesen begrenzten Bereich hinaus zur Lösung der Probleme einer anforderungsgerechten Beurteilung der von Frauen und Männern zu bewältigenden Arbeitsinhalte und damit für allgemein tarifpolitische Entscheidungen herangezogen werden können.

Die Gutachter gehen davon aus, daß aus arbeitswissenschaftlicher Sicht eine objektive Beurteilung der Arbeitsinhalte möglich ist. Im wesentlichen werden drei Ansatzpunkte unterschieden:

— Anforderungen der Arbeitsaufgabe und der konkreten Elemente des Arbeitssystems,

— Qualifikation der Arbeitsperson,

— Leistungen der Arbeitsperson.

Für die gewerkschaftliche Tarifpolitik reicht die arbeitswissenschaftliche Betrachtung allein jedoch auch in Zukunft nicht aus.

Die Gutachter stellen zutreffend fest, daß die Zuordnung der absoluten Lohnhöhe als auch der relativen Stufung ein außerarbeitswissenschaftliches Problem ist; auch eine weiterentwickelte Arbeitswissenschaft kann in diesem Feld der Tarifautonomie nicht weiterhelfen.

Die Gutachter bestätigen weiter, daß überwiegend Arbeitsinhalte mit energetischen und sensorischen Merkmalen den unteren Lohngruppen zugeordnet sind. Arbeitsinhalte mit kombinatorischen und entscheidungsbezogenen Merkmalen gab es dagegen kaum.

Speziell zum Problem der Frauenarbeit wird festgestellt, daß die Frauen überwiegend bei Arbeiten eingesetzt werden, die taktgebunden sind. Hinzu kommt, daß hier die Feststellung getroffen wird, daß der Einsatz der Frauen sich überwiegend an Arbeitsplätzen feststellen läßt, an denen Arbeitsvorgänge zu verrichten sind, die in ihrem Arbeitsablauf in kurzzyklischen Wiederholungen die Muskeln einseitig belasten.

Die Erkenntnisse des Gutachtens widersprechen den seit Jahren von den Arbeitgebern aufgestellten Behauptungen, daß die bisherige Gruppierung in schwere und leichte Arbeiten für die Praxis ausreiche. Damit erfährt die bisher von den Gewerkschaften in Tarifverhandlungen gestellte Forderung nach einer stärkeren Berücksichtigung weiterer objektiver Merkmale für Anforderungsermittlung eine wesentliche Unterstützung.

In allen Arbeitsbereichen haben die psychischen Belastungen im Vergleich zu den physischen Belastungen zugenommen und werden wahrscheinlich weiter zunehmen. Es ist ein Verdienst der Gutachter, daß sie vor allem die psychischen Belastungen eingehend untersucht und detailliert dargestellt haben.

Als Hilfsmittel für die Überprüfung und möglicherweise Ergänzung der bestehenden tariflichen Lohn- und Gehaltsgruppentexte, der Bewertungskataloge und der angewandten Arbeitsbewertungsverfahren könnten z. B. die im Gutachten genannten Kriterien „Informationsverarbeitung" und „Belastung aus einseitiger Tätigkeit" brauchbar sein.

Die bisher veröffentlichte Ansicht, es bedürfe nur der Veränderung der Tarifverträge in Richtung auf die im Gutachten vorgeschlagene Betrachtung, um die bisher vorhandenen Beurteilungsmängel zu beseitigen, trifft nicht zu.

Für die Beantwortung der Frage, welche Arbeitsinhalte gleichwertig sind, weisen die Gutachter auf die Belastung und Beanspruchung als die beiden Kriterien hin, die arbeitswissenschaftlich zu einem Teil objektiv feststellbar sind. Die Gutachter machen jedoch deutlich, daß diese beiden Kriterien allein nicht ausreichen, um die Gleichwertigkeit von Arbeitsinhalten festzustellen. Diese Kriterien bieten lediglich eine Entscheidungshilfe, wenn Arbeitsplätze mit ihren Arbeitsinhalten auf ihre individuell unterschiedlich wirkenden Beanspruchungen hin untersucht werden sollen.

Wenn die Gutachter die Zuweisung von Tätigkeiten an Frauen — die vorzugsweise Geschicklichkeit erfordern — als Folge ihres Arbeitseinsatzes bezeichnen, so darf es nicht bei dieser Feststellung bleiben. Vielmehr sind durch die Anreicherung der Arbeitsinhalte sowie durch Festlegung von Mindestausbildungszeiten die Grundlagen für einen erträglichen und zumutbaren Arbeitseinsatz des Menschen zu schaffen.

Die Gutachten weisen weiter darauf hin, daß Arbeitswissenschaft und Arbeitsmedizin auf das Individuum bezogen sind. Damit zeigen sie selbst die Grenzen ihrer Aussage in bezug auf tarifpolitische — und das sind kollektive — Entscheidungen auf. Insoweit sind die im Gutachten aufgeführten Fallstudien allein eine brauchbare Unterlage zur Feststellung der individuellen Beanspruchung.

Unbeschadet dieser arbeitswissenschaftlichen Beurteilung müssen die Tarifvertragsparteien im Rahmen der Tarifautonomie das Notwendige tun. Das heißt, das berechtigte Verlangen der Organisierten nach der in der Verfassung verankerten Gleichbehandlung zu erfüllen. Damit würde den Richtlinien des Rates (Europäische Gemeinschaften) vom 10. Februar 1975 „Zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen" und vom 9. Februar 1976 „Zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen" entsprochen.'